LE TRAIT D'UNION

Le Syndicat Unifié agit pour construire !

n°104 SEPTEMBRE 2011 www.syndicat-unifie.net

SOMMAIRE

p1 . Édito
. Se tuer à la tache

p2 . Se tuer à la tache (suite)
. Les nouveaux portefeuilles clients

p3 . La normandie aux 35h
. NFE, évolution des horaires «Elle a 23 ans...»

p4 . François Pérol et les salaires
. PAC: histoire de président, manager de l'année

p5 . Nucléaire
. Vos droits en pratique

p6 . Le réseau et son benchmark
. Leçon d'anglais

p7 . Lu pour vous (suicide au travail que faire?)
. En français dans le texte OULIPO

p8 . Présentation de Luc Bérille
. Communiqué retraite et infos pratiques
. Occasion manquée

ÉDITORIAL

Après plus de 2 années de crise suite à la chute de Lehman Brother à l'automne 2008, le monde de la finance semble avoir rétabli sa situation. Même si les cours boursiers n'ont pas encore atteint les niveaux de 2008, les volumes des transactions sur les marchés financiers sont déjà, à fin 2010, au même niveau qu'avant la crise. Malgré les mesures règlementaires mises en place, l'opacité reste importante dans ce milieu de la finance. Les incitations à la prise de risques et au court terme sont toujours très fortes. Pour réduire ces incitations, le G20 a recommandé de limiter les bonus versés aux traders et aux dirigeants ; même s'ils n'atteignent pas les sommets de 2007, ils demeurent très élevés et des sommes pharaoniques sont promises pour attirer les « meilleurs ».

A notre niveau, nous avons également pu constater que les dirigeants de nos entreprises s'étaient fait voter de substantielles augmentations accompagnées de parts variables vertigineuses grâce aux bons résultats des caisses sans pour autant développer le goût du partage avec les salariés qui auront vu leur salaire annuel augmenter pour tous de seulement 250€ brut.

En mars 2011, le Groupe BPCE remboursait dans sa totalité la dette de l'État soit 7,1 milliards en seulement deux ans alors que le plan stratégique prévoyait une échéance en 2013.

Tous les salariés n'auront pas réussi à suivre ce rythme! Le constat fait par les experts désignés par nos CHSCT est alarmant. Les mesures à mettre en œuvre ont pourtant été clairement identifiées mais la préoccupation de nos employeurs reste la performance et, pour atteindre les objectifs, des outils de suivi sont mis en place pour chaque portefeuille. Ce contrôle permanent de la performance individuelle au détriment des performances collectives génère des tensions au sein des agences avec des conséquences parfois dramatiques sur la santé des salariés.

Nous rappelons à nos employeurs que ce denier point « la santé des salariés » fait également partie du plan stratégique. Il ne suffit pas de l'écrire. L'absence totale de risque est exigée. De plus la loi considère que l'employeur est responsable envers la victime et qu'il lui appartient de mettre en œuvre les mesures préconisées avec une obligation de résultat sur le traitement des risques psychosociaux (RPS). Mais peut-être que nous devrions remplacer la loi par des parts variables pour que nos dirigeants traitent enfin les RPS dans nos entreprises.

Sylvie Liziard
Secrétaire Général

SE TUER *...à la tâche*

En l'espace de quinze jours, deux salariés de Caisse d'épargne se sont suicidés, en Côte d'Azur et en Bourgogne Franche-Comté, un autre a tenté de mettre fin à ses jours en Bretagne Pays-de-Loire. Au moment où nous mettons sous presse, nous apprenons également qu'un collègue parisien qui était parti dans le cadre d'un PSE dans de mauvaises conditions a mis fin à ses jours. La direction de la BPCE fait beaucoup d'efforts pour minimiser ces évènements. Qu'il y ait un lien pourtant, même s'il n'est peut-être que partiel, avec la dramatique dégradation des conditions de travail que nous connaissons, paraît évident. Pour mieux comprendre, nous nous arrêtons ici sur un de ces drames qui nous a tous serré le cœur, tant il illustre le grand désespoir auquel sont soumis beaucoup de nos commerciaux.

Le 28 mars dernier, une de nos collègues s'est suicidée. Elle s'est jetée sous un train. C'était une jeune femme de 40 ans, elle laisse un mari et deux enfants de 13 et 11 ans. Elle était responsable d'une agence de la Caisse d'épargne d'un petit village dans l'arrière pays niçois, tout proche de l'Italie. Le suicide est toujours une matière délicate à traiter. On peut se suicider pour différentes raisons, très intimes parfois, complexes, difficiles à démêler, il peut y avoir des fragilités individuelles. Mais l'actualité de ces dernières années, (chez Orange, au Technocentre Renault de Guyancourt) a mis sur le devant de la scène le problème du lien entre suicide et conditions de travail. Les élus azuréens, en particulier ceux qui siègent au CHSCT, ont immédiatement pensé à cela. Malgré tout, la prudence l'a emporté et dans un premier temps ils ont décidé une réunion de leur instance et diligenté une enquête. La direction de la CECAZ n'a malheureusement pas fait preuve de la même prudence. Son premier réflexe a été de nier la réalité, le président du directoire se faisant même forcer la main pour seulement assister à la réunion du CHSCT où ce drame devait être évoqué.

(suite page 2)

...SE TUER
...à la tâche

Puis des rumeurs se sont mises à circuler, des rumeurs stupides, invraisemblables et cyniques. On n'en connaît pas l'origine, bien sûr. Sait-on jamais d'où viennent les rumeurs ? On peut se demander en revanche à qui elles profitent.
Ces rumeurs ont de toute façon été envoyées aux oubliettes par la triste réalité. Notre malheureuse collègue a en effet laissé derrière elle deux courriers établissant de manière totalement dénuée d'ambiguïté un lien entre son désespoir et ses conditions de travail. Car comme pour beaucoup d'entre nous, son travail occupait une place capitale dans sa vie. Dans un premier courrier datant de mai 2010, elle énumère avec une précision clinique et une grande intelligence les difficultés propres aux petites agences, soumises à d'importants flux de clientèle, disposant d'automates dont le service n'est pas externalisé, dans lesquelles le responsable est souvent absent (pour des formations, pour des remplacements dans d'autres agences), en sous-effectif chronique, dans des locaux inadaptés, vieillis, ne bénéficiant même pas de bureau individuel pour recevoir les clients, mais sur lesquels pèsent les mêmes terribles exigences en termes d'objectifs, les mêmes contingents d'emprunts à placer, les mêmes contingents FCP à écouler. La seconde lettre, poignante, a été griffonnée à la main juste avant son geste fatal. Elle a pensé bien sûr à son mari et à ses enfants, elle a des mots déchirants pour eux. Mais pour le reste, elle n'évoque que des problèmes professionnels, et tout ce qu'elle dit renvoie au courrier précédent. A l'évidence, elle n'avait pas été écoutée, à l'évidence rien n'avait changé dans ses conditions de travail lamentables, à l'évidence les mêmes exigences irréalistes pesaient sur ses épaules.

Alors, bien sûr il faut être prudent, bien sûr il faut attendre les résultats de l'enquête, mais on peut dire qu'en totalité ou en partie le travail a tué cette jeune femme. Ah! C'est vrai ! Les patrons ont des solutions à ces problèmes : des cellules psychologiques, des numéros verts, des stages de gestion individuelle du stress. Tout cela, ce sont des bouts de sparadrap pour soigner des maladies mortelles. Il faudra bien un jour se confronter à cette réalité : ce qui est en cause, c'est l'ensemble de l'organisation du travail dans les Caisses d'épargne, ce qui est en cause c'est le changement radical de culture que l'on a voulu imposer à nos entreprises. On fait tout depuis une douzaine d'années pour détruire les solidarités entre les salariés, pour les isoler, pour les dresser les uns contre les autres. L'évaluation individuelle des performances, l'individualisation des salaires, le renvoi à chacun de la gestion du manque de moyens, portent en germe les drames qui apparaissent ici ou là. « La caisse d'épargne, avait écrit notre collègue dans son dernier mot, trop de stress, trop de presse, souvent seule pour tout assumer. Je ne suis plus apte en agence ». Voilà comment on culpabilise les gens. La pratique du benchmark, cette nouveauté scandaleuse, expérimentée dans un premier temps dans le laboratoire Lyonnais de M. Klein, constitue une étape supplémentaire dans la déstructuration. Désormais, il n'est même plus nécessaire de fixer des objectifs, l'objectif, c'est de ne pas être le dernier. On imagine les dégâts qu'une telle conception de la compétition entre salariés peut causer. Il paraît sans doute aujourd'hui inimaginable à nos dirigeants de devoir remettre en question les dogmes néolibéraux auxquels ils croient aveuglément. Il faudra bien qu'ils y pensent pourtant, il faudra bien qu'ils comprennent cette chose simple, et qu'ils la comprennent vite : les salariés des Caisses d'épargne ne veulent pas travailler les uns contre les autres, ils veulent travailler ensemble.

Et ils ne veulent pas non plus travailler contre leurs clients. Dans sa dernière lettre la jeune femme avait ce cri du cœur : « tous les frais que l'on prend aux pauvres gens me rendent malade ». Elle aussi souffrait du grand malaise que nous vivons, les uns et les autres. Les collaborateurs des Caisses d'épargne - et tous les collaborateurs, pas seulement les plus anciens comme on essaie de nous le faire croire - sont attachés à une certaine éthique, à un certain sens de l'intérêt du client. Nos entreprises, comme les Banques populaires, ont un statut coopératif, c'est-à-dire un statut théoriquement différent de celui des banques disposant d'un actionnariat à qui il faut absolument verser un dividende. Or, ce sont leurs pratiques que l'on nous pousse à avoir, en chassant les clients des guichets, en leur imposant produits et services non pas en fonction de leurs besoins, mais en fonction des objectifs à atteindre, en pratiquant une tarification-racket qui pénalise les plus démunis. De cela aussi nous n'en pouvons plus.
Un dernier message aux collègues qui souffrent dans les agences : « si vous avez du mal à atteindre les objectifs, si vous souffrez des injonctions contradictoires auxquelles on vous soumet, c'est normal. Vous êtes normaux. Vous avez des réactions normales compte tenu des situations anxiogènes que l'on crée autour de vous. Ce sont eux qui sont anormaux, ce sont eux qui sont fous. Ce sont eux, dans le fond, qui devraient, s'ils pouvaient avoir un moment de lucidité, se jeter sous un train. »

Louis Martin

LES NOUVEAUX PORTEFEUILLES CLIENTS
...entre théorie et réalité

Tout comme l'ensemble du projet activation client, la création de nouveaux portefeuilles ne manque ni de logique ni d'intérêt. La volonté de mettre 100% des bancarisés en portefeuille, plus les jeunes et les « distanciés à potentiel » apparaît comme une approche assez cohérente et génératrice de business. Le volume de clientèle à gérer est assez proche de celui existant dans « fréquence client », bien qu'à présent le portefeuille ne soit plus réparti par client mais par foyer, ce qui rend un peu moins lisible le nombre exact de contacts à traiter. L'idée la plus novatrice du projet est sûrement l'affectation de portefeuilles aux conseillers commerciaux. Là aussi, l'idée paraît séduisante sur le papier : l'intérêt commercial est notable pour les conseillers car ils peuvent gérer leur propre portefeuille et des perspectives sont ouvertes pour une meilleure montée en charge afin d'atteindre le poste de Gestionnaire.
Mais hélas, l'écart est grand entre les principes énoncés et la réalité du terrain.
Comment les conseillers peuvent-ils se mettre réellement en situation de gestionnaires avec toutes les activités périphériques restant à leur charge : gestion du téléphone, des mails, de vigiclients, de fiabilis, des MAD, de raptel, des instances administratives, du phoning. Dans tout cela le client n'est plus au centre de la relation et devient « l'otage » du benchmark, des challenges à foison, PNB oblige.
Une fois de plus l'entreprise ne se donne pas les moyens de ses ambitions. Une fois de plus, un projet qui semblait cohérent et adéquat va se transformer en une pratique inadaptée et dévoyée. Conditions de travail, « activation client», nouvelle segmentation, nouveaux portefeuilles, le problème est toujours le même ! Tant que nos dirigeants ne respecteront pas le triptyque : intérêts de l'entreprise, du personnel et des clients au profit de la seule entreprise, la réussite ne sera pas au rendez-vous.

Paul MUSCATO

35 HEURES ...*quel gâchis !*

35 heures à la Caisse d'Epargne Normandie, quel gâchis ! Retour sur le film de la négociation.

Les premières réunions ont commencé tout début septembre 2010.
Avec le recul, force est de constater qu'il s'agissait de pseudo-négociations. L'idée, après la dénonciation par l'employeur des accords existants, était de mettre en place « un bon accord », certes dans un environnement économique difficile, permettant à l'ensemble du personnel de disposer d'un système de fonctionnement alliant équilibre entre vie privée et professionnelle et de bénéficier d'avantage concurrentiel pour la Caisse d'Epargne Normandie (CEN). Du point de vue des dirigeants, cet accord devait améliorer la qualité de service et viser à rendre le travail plus efficace et surtout plus rentable: une manière déguisée de présenter à nouveau un projet déjà vieux de deux ans, un « PSE bis » mieux connu sous le nom « fameux » de PDV (plan de départs volontaires).
Bâti sur la notion simple du schéma horaire, le dispositif voulu par la direction autorise une amplitude plus importante avec un report tardif des heures d'ouverture mais surtout de fermeture le soir (18h30, 18h35, 19h) …devant le spectre d'une caisse si proche des côtes normandes souffle une mystique brise marine du soir, étonnant non ?
Pour les fonctions support, cinq plages horaires sont proposées, les horaires à la carte avec badgeuses sont définitivement bannis.
Devant ces exigences unilatérales, notre organisation syndicale, responsable, a fait des contre-propositions : une amplitude sur le réseau pouvant aller de 8h45 à 18h15 avec le maintien du samedi après-midi non travaillé.

Eu égard aux excellents résultats de 2010, fruit du travail et des efforts quotidiens des salariés de notre entreprise, la direction n'a pas pu nous démontrer, tout au long de cette « négociation fantôme », les réels avantages concurrentiels qu'elle attribuait au prolongement des horaires le soir. De plus, les créneaux d'ouvertures semblaient satisfaire notre clientèle ! Alors pourquoi cette obstination du « soir » sur le réseau, directive nationale oblige ?
Notre direction s'est arc-boutée sur une position unilatérale faisant la sourde oreille à nos arguments.
La non-signature des accords voulus par l'employeur par nos camarades CFTC et CFDT, jointe à celle du Syndicat-Unifié/Unsa a engendré l'application stricto sensu des 35 heures avec la perte des RTT.
Résultat: mise en place du régime légal du travail hebdomadaire à 35 heures comportant des journées gravement déséquilibrées avec le matin (3h10), une pause méridienne trop longue et un après-midi de 4h35. Il est vrai que les collègues « ont maintenant le loisir » de continuer de travailler le midi, la surcharge de travail le permettant… «Cerise ou plutôt pêche» sur le gâteau, un accord-cadre a été signé par une seule organisation syndicale catégorielle aboutissant à des conditions de travail à deux vitesses et une forme de discrimination entre les cadres qui continuent de bénéficier d'un régime de forfaits et les non-cadres.
Aujourd'hui, le décalage de l'ouverture des agences plus tardive le matin semble déplaire à toute une catégorie de clients qui appréciait de venir en début de journée. En revanche, on est très loin de constater une grande affluence des clients le soir après 18 heures. L'enquête sur les risques psychosociaux l'a révélé : les salariés ont besoin de moments de « respiration » et d'une amplitude journalière équilibrée.
Les salariés de la CEN doivent pouvoir venir travailler avec envie, enthousiasme, motivation et si possible plaisir dans le cadre d'horaires conciliant vie professionnelle avec vie privée.
Le Syndicat-Unifié/Unsa en est conscient, il ne se satisfait pas de la situation actuelle dommageable pour la majorité des salariés mais aussi pour la clientèle de la CEN. Il appelle la Direction à une réouverture de véritables négociations, en souhaitant qu'un vrai dialogue s'établisse dans un seul but, celui de l'intérêt de l'entreprise, de ses clients et du bien-être de l'ensemble des salariés.

Pascal BINET-WASILEWSKI.

NFE, ÉVOLUTION DES HORAIRES
«Elle a 23 ans...»

Elle a 23 ans, son CDD devrait bientôt être transformé en CDI, elle est heureuse, insouciante. C'est le printemps, agence de 5 personnes, ils ne sont que 2, le directeur et elle.
Erreur dans les espèces, erreur dans les chèques. Pas grave, le chef est sympa, il l'aide constamment ; on va les trouver ces erreurs ! Allez, on s'y colle ! 19h30, tout est clean, on peut tirer les arrêtés de séance. Voiture, quelques courses à faire et retour à la maison.
Démarrage, collision, contusions, genou salement amoché, police, pompiers, hôpital, arrêt de travail…

Petit hic, la Sécu refuse de prendre en charge cet « accident du travail » !
19h30 ? C'est quoi les horaires d'ouverture et de fermeture de votre agence ?
La Caisse d'Epargne renâcle, se drape dans ses certitudes de « sortie à l'heure », etc…
Il faudra un « odieux » chantage du directeur d'agence (élu Syndicat-Unifié/UNSA) et les arrêtés de séance signés par la collègue et lui-même, pour requalifier l'accident !...
La collègue va bien, elle fait toujours partie du personnel. Elle est juste totalement désabusée…

Pourquoi évoquer ce fait divers ?
Simplement, parce que le problème des horaires en Caisse d'Epargne, qu'il s'agisse de la règle générale ou des dépassements, n'a toujours pas été solutionné et que ce ne sont pas les derniers rebondissements bretons et normands qui vont permettre d'y voir plus clair…

L'histoire des Caisses d'Epargne est jalonnée de modifications d'horaires.
C'est normal, les habitudes de vie, les techniques, les clients ont évolué ; accompagner le changement est, en soi, une preuve de professionnalisme et de bon sens.
Par contre, faire n'importe quoi, dans le seul but de « laisser une trace », serait-elle infime, de son passage dans une Caisse, confère à l'ineptie voire à la connerie !
Permettez- moi de vous parler d'une Caisse que je maîtrise depuis 27 ans : la mienne.

J'ai tout connu en matière d'horaires :
l'ouverture le dimanche dans une salle gracieusement fournie par la mairie,
l'ouverture du lundi 14h au samedi 13h,
l'ouverture non-stop (par roulement de personnel) de 8h30 à 17h30, les nocturnes du vendredi jusqu'à 19h, l'ouverture le samedi jusqu'à 16h.

Je dois en oublier, mais ce qui est certain, c'est que toutes ont fait long feu…

Aucun de ces horaires ne donnait entière satisfaction, parce qu'il se trouvait toujours le client « lambda», à qui cela ne convenait pas ! Pour peu qu'il ait été proche d'un membre du COS ou du Directoire, c'était le branle-bas de combat pour réadapter les horaires.

Les derniers développements locaux, les interventions de Jean-Luc VERGNE, les redéploiements à la cravache dans certaines Caisses, la non-prise en compte des aspirations de tous les intervenants augurent mal d'un débat serein, réfléchi et fondamental.
Chacun y va de ses certitudes, de sa pseudo-expérience, voire de particularismes régionaux, pour asséner des vérités généralement contredites par les faits !

Pour résumer, il y aurait donc l'horaire de la bêtise de Cambrai, du calisson d'Aix, de l'oignon de Roscoff et de l'apfelstrudel de Strasbourg !
S'ils le disent…
Semer la confusion, embrouiller le personnel, jouer du catastrophisme a toujours été l'apanage de nos dirigeants.
Aussi, sournoisement, tentent-ils d'instiller, qui, une ouverture tardive le matin (dans notre région les clients se lèvent tard !), qui, une fermeture tardive (dans notre région les clients se couchent tard !), qui, un horaire hybride avec des plages obligatoires et des plages variables (l'horaire caissière d'Auchan).
On invente également de nouveaux concepts, telles ces e-@gences avec leurs « avatars » à la James Cameron, aux horaires différenciés, bien sûr, dans le but de capter une clientèle new age, férue de technologies révolutionnaires et shootée à l'Ipad.
Enfin, quand rien ne trouve grâce auprès des représentants du personnel, ces empêcheurs de tourner en rond, par vengeance, on impose les 35 heures sur 5 jours !
Ce type de chantage à peine voilé montre bien l'incurie de certains et ce dégoût qu'ils ont de bâtir un horaire équilibré, qui satisfasse à la fois la clientèle et le personnel, quelle horreur !

Les conséquences humaines, psychologiques et financières sont bien souvent catastrophiques, mais nos élites n'en ont cure…
Seule compte la culture du résultat immédiat, parce qu'on lorgne déjà sur une Caisse plus grande et un salaire réévalué…
On vous propose même des « placébo » du style conciergerie d'entreprise, avec repassage de linge, crèche et tonte de pelouse…
Il faut être totalement dévoué à l'Entreprise, ne penser qu'Entreprise, dormir Entreprise, manger Entreprise : le meilleur des mondes !

En conclusion, même s'il faut reconnaitre qu'essayer de contenter tout le monde est un défi que personne ne pourra relever, un dialogue intelligent, une confrontation d'idées, même saugrenues, vaudra toujours mieux qu'un diktat élaboré dans des officines climatisées, qui ne connaissent du monde bancaire que la notion de résultat net après impôt !...

Thierry Copin

MANAGER DE L'ANNÉE

Fin 2008 Charles Milhaud, président, Julien Carmona, directeur financier et Nicolas Mérindol, secrétaire général étaient débarqués de la direction de la CNCE suite à une gestion catastrophique qui allait mettre le groupe sous tutelle de l'Etat. La démission collective était logique puisque le fonctionnement d'un directoire repose sur la solidarité et la collégialité des décisions. Pendant un certain temps, le membre du directoire en charge de la DRH a paru échapper à ses responsabilités, conforté à son poste avec la nouvelle équipe. Mais rapidement (quelques mois plus tard) il a été « rattrapé par la patrouille », en l'occurrence le nouveau patron du nouveau groupe BPCE, François Pérol. La morale semblait sauve puisque tous les membres du directoire responsables de cette gabegie financière semblaient mis hors d'état de nuire.
Tous ? Non pas vraiment ! ou du moins pas totalement, car le responsable du développement (sic) de cette fine équipe allait, en toute discrétion, se trouver un parachute confortable : président du directoire de la CE PAC. Ne se considérant sans doute pas concerné par la responsabilité collective de la CNCE de l'époque, Alain Lacroix assume depuis de hautes responsabilités dans le groupe qu'il a contribué à endetter à hauteur de 4 milliards d'euros (si l'on ne retient que la dette de l'Etat).
Mais l'histoire ne s'arrête pas là. Deux ans seulement après ces tristes évènements le voici nommé « manager de l'année » par le journal régional « la Provence », un journal qui ne semble pas disposer d'archives.
Ce « manager de l'année » a, cette année même, mis en place un PSE et baissé de manière unilatérale la part variable des services du siège de 10% à 4%, tout en se faisant servir par son COS la plus forte part variable de tous les patrons de Caisses...
Quelle leçon en tirer ? (on n'ose parler de morale). Si, comme semblent l'annoncer les nouvelles campagnes de communication, les dirigeants du groupe veulent regagner la confiance de nos clients, ils doivent au préalable gagner celle du personnel. Cette confiance sera d'autant plus difficile à (r) établir si de telles situations brouillent le message.

Paul Muscato

FRANÇOIS PÉROL
…et les salaires

François Pérol fait en ce moment la tournée des popotes. Il va visiter les COS des Caisses d'épargne. Là, il rencontre des élus du personnel. François Pérol est colère. Ah! Il est très colère ! Et il ne l'envoie pas dire aux salariés qu'il rencontre. Il ne comprend pas pourquoi les Caisses d'épargne sont, dans le groupe BPCE, la seule entreprise où aucun syndicat n'a signé d'accord de salaire. Aux banques populaires, au Crédit Foncier, chez Natixis, à BPCE etc. il a réussi à grappiller quelques signatures. Dans les Caisses d'épargne, aucune. C'est d'autant plus scandaleux aux yeux de notre big boss que les mêmes propositions ont été faites dans tous les cas.

Pourtant, la colère aveugle François Pérol et il raisonne mal. Plutôt que de poser en hypothèse que les écureuils sont un ramassis de crétins obtus, il devrait plutôt se demander pourquoi il n'a obtenu aucune signature. Alors, que cache cette étrange unanimité de toutes les organisations syndicales ? Eh bien, cher Monsieur Pérol, elle signifie que vos propositions sont inacceptables. Et voici pourquoi : ce sont pour la première fois des propositions en valeur (1 euro par jour en moyenne, comme le Syndicat-Unifié/UNSA l'a montré dans une de ses notes) et non en pourcentage comme cela s'est toujours fait chez nous, et comme le réclamait le Syndicat-Unifié/UNSA. Pour nous, qui avons acquis par nos luttes anciennes des salaires fixes en moyenne supérieurs à ceux des autres entreprises du Groupe, les propositions faites conduisent à un pourcentage trop inférieur à l'évolution du coût de la vie pour qu'aucun syndicat ne les accepte. Revenez avec des propositions plus raisonnables, cher Monsieur Pérol, des propositions en pourcentage et acceptables et vous aurez l'occasion d'être plus calme lorsque vous nous rencontrerez dans des réunions de COS.

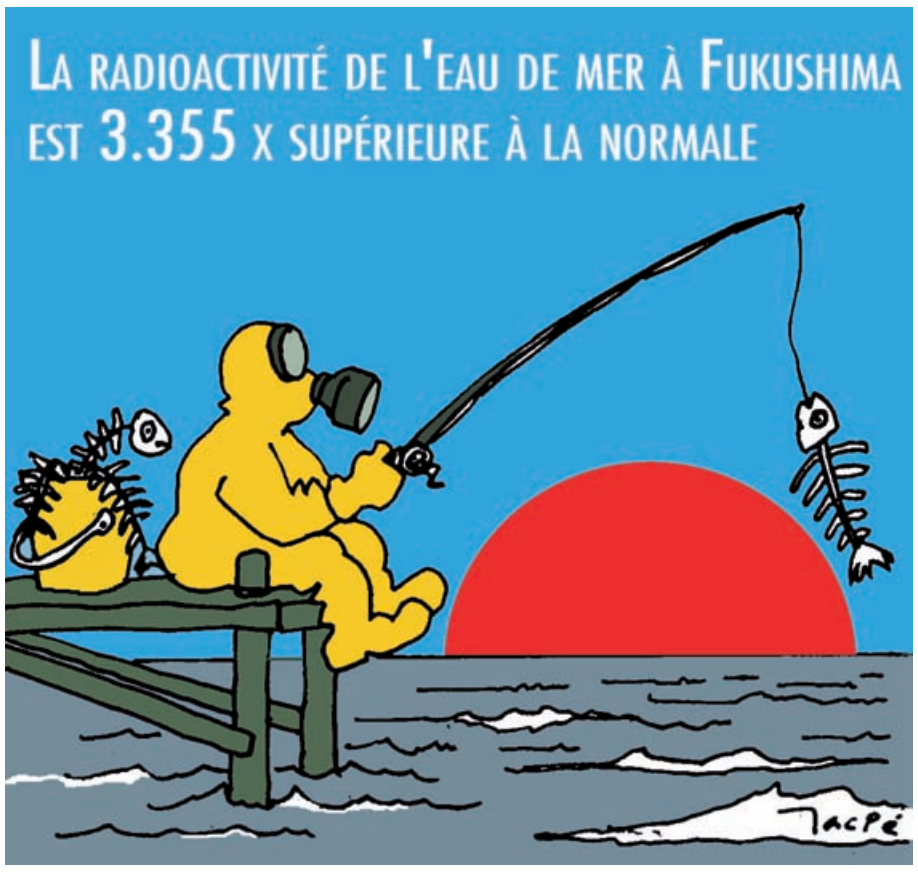
Louis Martin

NUCLÉAIRE: *...l'atome ou la vie?*

Quelques mois après le séisme japonais, la loi du «mort/kilomètre» qui veut que l'émotion décroît avec l'éloignement, semble avoir repris ses droits.

Il est probable aussi que la mémoire ait des difficultés à intégrer des données apocalyptiques (milliers de morts et de disparus, virulence des éléments) dépassant l'entendement.

Au-delà de ces décomptes tragiques, cet évènement a généré une catastrophe nucléaire dont les effets risquent de marquer durablement l'ensemble de notre planète et d'en affecter la vie de ses habitants.



LE PIRE N'EST JAMAIS CERTAIN

Des « responsables » de tous poil se sont dans les jours qui ont suivi la catastrophe, répandus en déclarations, souvent hâtives tenant plus de la posture politique ou de la défense d'intérêts financiers que d'une réelle prise en compte de la gravité de la situation. Dans ce registre, tant les « pros » que les « antis » ont souvent démontré leur inconstance.

Ce n'est pas la première fois que l'industrie nucléaire faillit, mais ses promoteurs persistent cependant à se vouloir rassurants: les accidents précédents n'ont rien à voir avec Fukushima. Il n'y a rien de semblable entre Tchernobyl et Three Miles Island… Et les centrales françaises sont sûres et non concernées par les risques naturels menaçant le Japon... On voudrait pouvoir les croire, il n'en reste pas moins que, quelles qu'en soient les causes, l'énergie nucléaire échappe régulièrement à la maîtrise humaine.

DÉTRUIRE LA VIE

De tels évènements répétés nécessitent, pour le moins, une réflexion et un débat démocratique sur la pertinence qu'il y aurait à poursuivre l'exploitation de l'énergie nucléaire et sur sa gestion sur le long terme. Le principe de tests de sûreté, en discussion au niveau européen, semblait se diriger dans cette voie. Le lobbying pronucléaire n'est cependant pas resté inactif et œuvre aujourd'hui pour tenter de limiter la portée de ces tests. Certains suggèrent par exemple de limiter l'enquête à un rapport rédigé par… les exploitants des réacteurs ! D'autres proposent d'exclure des critères de tests, la chute d'un avion, les erreurs de manipulations humaines ou encore les actes de malveillance…

De telles agitations dénaturent l'intention première et tentent en fait de masquer une évidence : l'industrie nucléaire porte en elle cette funeste capacité de détruire la vie. L'industrie nucléaire peut conduire l'homme à abandonner à l'atome d'importants territoires contaminés. L'industrie nucléaire peut condamner la poursuite de la vie de très nombreuses espèces, dont l'espèce humaine.

SORTIE CONTRÔLÉE

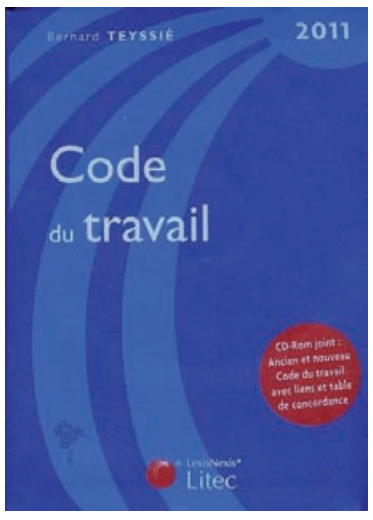
La sortie du nucléaire pose par ailleurs des problèmes indéniables. Ainsi, le niveau de dépendance de notre société à l'énergie nucléaire nécessite une approche devant intégrer les moyens de substitution et de réduction de consommation. La sortie du nucléaire se pose en termes très pratiques, comme par exemple les techniques de déconstruction des centrales qui, d'après certains experts, n'ont pas été définies lors de leur construction.

Les carences en matière de contrôle de la part des maîtres d'œuvre des centrales nucléaires sont édifiantes. Ainsi, à Tchernobyl, 20 ans après l'explosion du réacteur, la confusion règne à propos de la quantité de matière radioactive encore présente et sur la construction d'un nouveau et coûteux sarcophage. A Fukushima, depuis les premières heures de la catastrophe, les approximations ont caractérisé la communication quant à l'étendue du désastre et à la gestion de l'après.

Il n'est pas concevable de poursuivre ainsi. Il ne suffit pas de s'émouvoir sur les milliers de victimes des catastrophes. L'indignation doit être à la hauteur de cette émotion et obliger à une réflexion et un vaste débat qui concernent chacun des habitants de la planète. Il y a urgence !

Serge Huber

DROITS À CONGÉS *ACQUIS*



La Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) rappelle que le droit au congé annuel payé constituant «un principe de droit social de l'Union revêtant une importance particulière», il ne saurait être interprété restrictivement.

Nous écrivions dans le dernier Trait d'Union un article sur les congés payés acquis avant la maladie du salarié qui n'ont pu être pris de ce fait durant la période de référence. Ils devaient être reportés ou payés en cas de rupture du contrat de travail.

La finalité assignée aux congés payés annuels, à savoir la protection de la santé et de la sécurité du travailleur, fonde les décisions rendues.

La CJUE continue de décliner ces principes aux congés des salariés à temps partiel et en congé parental.

Le droit à congés acquis des salariés passant à temps partiel.

La Cour étend le principe aux salariés travaillant à temps partiel. Lorsque le temps de travail est modifié, les congés acquis pendant la période d'emploi à temps plein, et qui n'ont pu être exercés, doivent être intégralement indemnisés (CJCE, 22 avril 2010). Le montant de l'indemnisation est calculé sur la rémunération globale antérieure perçue par le salarié. A défaut, les congés pourront être pris sans proratisation. Le prorata temporis ne s'appliquera que pour la période des congés acquis durant le travail à temps partiel.

Le droit à congés acquis des salariés en congé parental.

« les droits acquis ou en cours d'acquisition par le travailleur à la date du début du congé parental sont maintenus dans leur état jusqu'à la fin du congé » (CJCE, 3e ch., 22 oct. 2009, aff. C-116/08, Meerts c/Proost). Le solde des congés payés acquis par une salariée, mise dans l'impossibilité de les prendre après son congé de maternité suivi d'un congé parental, doit aussi lui être payé.

En matière de congés, les droits acquis par les salariés seront dorénavant en tout état de cause maintenus selon le « principe de droit social de l'Union revêtant une importance particulière ».

Nous rappelons que dans la hiérarchie des normes juridiques, le droit national est soumis au droit européen et doit s'y conformer.

Christian Vitale

DU KLEINQUANT AU DÉKLEIN ...Ou les dangers du benchmark

Suite à la nomination d'Olivier Klein au Développement du Groupe BPCE, on voit apparaître dans nos caisses régionales un nouveau type de management basé sur le benchmark interne.
Cette nouvelle méthode stressante et pernicieuse crée une compétition perpétuelle entre les salariés dont le but n'est plus d'atteindre un objectif précis et déterminé en fonction des besoins de développement et de pérennisation de l'entreprise mais de faire toujours plus et toujours mieux que l'autre.
Le sens premier du benchmark est un point de référence servant à effectuer une mesure (le terme vient du vocabulaire professionnel des géomètres et désigne à l'origine un « Repère de nivellement »).
Dans les mains de nos dirigeants, cet outil de mesure se transforme peu à peu en instrument de torture mentale envers le salarié. En effet, il le pousse à produire toujours plus en accentuant encore l'individualisme et la productivité. Cette méthode engendre un stress de plus en plus important chez le salarié qui n'est plus considéré comme un individu auquel on demande de réfléchir mais seulement comme une machine à vendre, à produire et à exécuter. Cette démarche est à l'opposé de la nouvelle politique client et de la nouvelle image dont les Caisses d'Epargne veulent se doter en mettant en avant la qualité et le conseil personnalisé.
Cette pratique managériale qui pousse les salariés à faire de la vente forcing plutôt que de la vente conseil ne produit hélas que des résultats à court terme. En effet, les clients «pressés comme des citrons» perdent peu à peu la confiance qu'ils avaient dans la Caisse d'Epargne et les salariés épuisés sont de plus en plus victimes du stress généré par cette méthode de management.
Ce benchmark a été instauré par Olivier KLEIN dans sa Caisse Régionale et les résultats obtenus à court terme lui ont apparemment suffi pour faire illusion et progresser dans la haute sphère des dirigeants du groupe.
Si nous pouvons adhérer au discours de nos dirigeants sur la nouvelle politique commerciale tournée vers la satisfaction du client, la qualité du service et la personnalisation du conseil, nous ne comprenons pas en revanche comment ils peuvent dans le même temps instaurer une méthode de management qui produira à coup sûr les effets inverses.
Le réveil sera dur lorsqu'ils s'apercevront que sous le clinquant des résultats à court terme générés par ce type de management apparaîtra bientôt la dégradation et le déclin de notre fonds de clientèle qu'il deviendra alors impossible de restaurer.

Il faut faire cesser cette méthode de management dans toutes les Caisses où elle sévit déjà et éviter qu'elle ne se propage dans celles où certains membres de Directoire ont encore la volonté d'inscrire les résultats de leur caisse dans le long terme.
Réagissons avant qu'il ne soit trop tard, avant que les salariés craquent et avant que les clients nous quittent parce que, de ce benchmark-là, on en a déjà Klein ! Heu pardon, plein les bottes.

Thierry PIERSON

LEÇON D'ANGLAIS

Suite à la crise financière, les informations sur les salaires des dirigeants et traders des banques ont scandalisé l'opinion publique.

La commission européenne, malgré son approche très ultra-libérale, pouvait difficilement ne pas tenir compte de ce scandale public et ne pas légiférer. Une directive européenne de juin 2010 a donc proposé que, pour ces hauts salaires, la rémunération variable soit dans un « rapport équilibré » (en anglais dans le texte) avec la rémunération fixe. Pour tous ceux qui sont attachés à la précision de la langue, la formule est claire : la rémunération variable peut au plus être égale à la rémunération fixe. Ce n'est pas ainsi que l'a compris le gouvernement français qui, dans sa transposition, parle de « rapport approprié ». Cette formule est suffisamment vague pour autoriser à peu près n'importe quoi. Ainsi F. Pérol trouve « approprié » que son bonus (1 million d'euros) représente le double de sa rémunération fixe. C'est une curieuse conception de la notion d'équilibre. Encore pouvons-nous nous estimer heureux car le patron de la BNP a, lui, trouvé « approprié » que sa part variable soit 5,5 fois supérieure à sa rémunération fixe, et celui de la société générale n'a pas trouvé déséquilibré que son bonus soit 4,8 fois plus important que son salaire de base !

Louis Martin

LU POUR VOUS

...travail, suicide, risque

Dans le contexte dramatique que connaissent les Caisses d'épargne, nous nous sommes intéressés à l'abondante littérature récente consacrée à la souffrance au travail. Les trois livres cités ont été écrits par des spécialistes de différentes branches. C. Dejours est psychanalyste, F. Bègue et Y. Clot sont psychologues du travail, et Vincent de Gaulejac est sociologue. Tous ont en commun de dénoncer, en différents termes et selon différents points de vue, le lien entre l'organisation du travail et la souffrance que ressentent les salariés, souffrance pouvant conduire, comme nous en avons connu l'amère expérience, jusqu'au suicide. Le point commun à tous ces livres est également d'essayer de renverser le point de vue que la société et les entreprises veulent nous imposer. Yves Clot, par exemple, défend l'idée que ce ne sont pas les salariés qui sont inadaptés aux organisations de travail, mais les organisations elles-mêmes qui n'ont plus les ressources pour répondre à l'exigence des salariés de faire un travail de qualité. De même Christophe Dejours montre que c'est la disparition des collectifs de travail, des solidarités actives qui conduisent aux drames des suicides. Il y a un lien entre les pratiques du management moderne, des approches uniquement gestionnaires, qui isolent les salariés, qui les confinent dans une solitude délibérée - l'individualisation des salaires, l'évaluation individuelle des performances, le benchmark etc. - et le désespoir auquel certains sont conduits, Christophe Dejours craignant que l'on aille plus loin encore que le suicide (des meurtres, par exemple, ou des actions de sabotage). Vincent de Gaulejac dresse un tableau complet des différentes techniques par lesquelles l'idéologie gestionnaire transforme l'humain en ressource au service de la rentabilité de l'entreprise. Pour lui, la souffrance au travail manifeste une nouvelle exploitation psychique, tout aussi réelle que l'ancienne exploitation du prolétariat dans le capitalisme industrie. Il montre aussi comment l'idéologie gestionnaire a gagné la fonction publique avec la RGPP, la Révision générale des Politiques publiques. Des lectures utiles pour se convaincre de ce qui devrait être une évidence pour chacun d'entre nous : ce sont eux qui sont anormaux, ce sont eux les pervers.

Louis Martin

Suicide et travail : que faire ?
Christophe Dejours et Florence Bègue
PUF
Collection : Souffrance et théorie
2009

Le travail à coeur
Pour en finir avec les risques psycho-sociaux
Yves Clot
Éditions la Découverte
2010

Travail, les raisons de la colère
Vincent de Gaulejac
Editions du Seuil
Collection : Economie humaine
2011

EN FRANÇAIS DANS LE TEXTE

...OULIPO

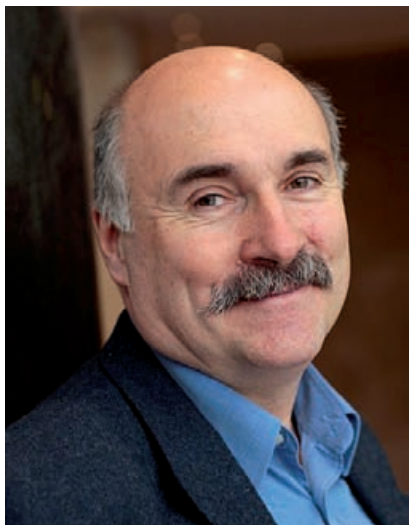
Dans le dernier numéro du TU on parlait des palindromes, ces phrases qui peuvent se lire dans les deux sens. On évoquait le très célèbre palindrome de Georges Perec qui s'étend sur une dizaine de pages. Voir sur internet (tapez sur un moteur de recherche : grand palindrome de Perec) – drôle et époustouflant. Ces jeux littéraires se déroulaient dans le cadre de l'OULIPO (Ouvroir de Littérature Potentielle), sous l'égide de Georges Perec et de Raymond Queneau. Un des premiers jeu de l'OULIPO fut le principe du S + x. Il s'agit de prendre un texte connu et de remplacer chaque nom, chaque verbe, chaque adjectif, par l'équivalent situé au rang x suivant dans le dictionnaire. Ainsi Raymond Queneau propose la version S + 7 de La cigale et la fourmi. Voici le résultat:

La Cimaise et la Fraction

La cimaise ayant chaponné tout l'éternueur
se tuba fort dépurative quand la bixacée fut verdie :
pas un sexué pétrographique morio de mouffette ou de verrat.
Elle alla crocher frange
Chez la fraction sa volcanique
La processionnant de lui primer
Quelque gramen pour succomber
Jusqu'à la salanque nucléaire.
«Je vous peinerai, lui discorda-t-elle,
avant l'apanage, folâtrerie d'Annamite ! interlocutoire et priodonte.»
La fraction n'est pas prévisible :
c'est là son moléculaire défi.
«Que ferriez-vous au tendon cher ?
discorda-t-elle à cette énarthrose.
- Nuncupation et joyau à tout vendeur,
Je chaponnais, ne vous déploie.
- Vous chaponniez ? J'en suis fort alarmante.
Eh bien ! débagoulez maintenant.
Étonnant non ? Comme cet exercice date de 1966, je vous invite à procéder au même travail avec un dictionnaire récent ou en changeant la valeur de x dans la formule. Rire assuré.

Agathe Prévost

Présentation de Luc Bérille
Nouveau secrétaire général de l'UNSA



Bienvenue à Luc Bérille élu, à 54 ans, secrétaire général de l'UNSA. Il succède ainsi à Alain Olive qui a décidé de remettre son mandat en mars 2011.

Depuis mai 2009, il a démissionné de la fonction de Secrétaire Général du SE-UNSA pour intégrer l'équipe nationale interprofessionnelle de l'UNSA.
En novembre 2009, il est élu au Secrétariat National de l'UNSA où il est en charge de l'action revendicative.

Communiqué de Luc Bérille secrétaire général de l'UNSA :

Membre du Comité d'Orientation des Retraites (COR), l'UNSA s'est prononcée contre l'allongement de la durée de cotisation pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

Cette mesure, découlant de la loi Fillon de 2003, se cumulerait avec les effets de la loi Woerth de 2010. Ainsi, les représentants de la génération 1955, qui ne pourront partir à la retraite qu'à 61 ans et 8 mois en raison de la loi de 2010, devraient, du fait de la loi de 2003, avoir cotisé 166 trimestres pour bénéficier d'une retraite à taux plein !

Dans un contexte de baisse du pouvoir d'achat et d'augmentation continue du taux de chômage des seniors, cette accumulation d'exigences se traduirait par une baisse drastique du montant des pensions pour une large part des salariés.

En subissant les effets combinés de deux lois aux logiques différentes, notre système de retraite se rigidifierait au risque de devenir l'un des plus durs d'Europe. Il ne ferait qu'alourdir les injustices sociales qu'il devrait au contraire amortir. Les salariés exposés aux travaux pénibles, ceux ayant eu des carrières discontinues en seraient les principales victimes désignées.

Pour l'UNSA, si l'avis donné par le COR est bien de caractère technique, ses conséquences sont de nature politique. Parce qu'elles seront essentiellement supportées par les plus défavorisés, l'UNSA ne peut que les rejeter et mettre en garde le gouvernement qui parle déjà de les mettre en application par décret.

Luc Bérille

Informations pratiques sur les retraites :

« Ma retraite, mode d'emploi » : un guide pratique du ministère du Travail en ligne

Le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé met en ligne un guide pratique d'une centaine de pages intitulé « Ma retraite, mode d'emploi », à la suite de la réforme des retraites. Ce guide permet de répondre aux principales questions que se posent les futurs retraités : quand partir à la retraite ? Comment calculer sa durée d'assurance ? Comment calculer sa retraite ? Quelles sont les démarches à accomplir ?

Le guide présente d'abord les droits à la retraite en fonction du statut professionnel de chacun (salarié du secteur privé ou du secteur public, artisan, commerçant, profession libérale, non salarié…). Les régimes spéciaux autres que ceux des fonctions publiques ne sont pas traités dans ce document. Le guide détaille ensuite les droits à la retraite en fonction du parcours spécifique des uns et des autres (travail avant 18 ans, service national, études supérieures, enfants, congé parental, temps partiel, aide familiale, travailleur handicapé, périodes de chômage non indemnisé, ancien travailleur de l'amiante, pension d'invalidité, trimestres de cotisation manquants…). Enfin, le guide donne accès à une boîte à outils pour préparer sa retraite avec notamment un lexique de mots-clés et des adresses utiles.

Dépêche n° 150066 © Copyright AEF - 1998/2011 - 50553
Conformément au code sur la propriété intellectuelle

UNE OCCASION
... manquée

Même si les salariés n'en ont pas trop vu la couleur, les résultats du Groupe BPCE 2010 sont en nette amélioration. Les bénéfices sont de 3,6 milliards d'euros. C'est sept fois plus que l'année précédente. Le produit net bancaire, c'est-à-dire la différence entre produits et charges d'exploitation (avant déduction des frais de personnel) est en progression de 10 % à 23,4 milliards d'euros. François Pérol s'est répandu dans les médias pour s'en réjouir. Et d'annoncer que, dans ces conditions, le groupe remboursait à l'Etat le reste (2,2 milliards) de ce qui lui avait été avancé (7,1 milliards) suite aux errements passés et à la crise de 2008. Il y a des explications officielles à ce remboursement rapide: un blabla sur le «nouveau chapitre de la construction de BPCE», sur «les choix stratégiques». Il y a aussi ce qu'on ne dira pas, une raison peut-être secondaire, mais qui a sans doute joué son rôle : sans ce remboursement, nos dirigeants ne pouvaient prétendre à leur part variable démesurée. Le Syndicat-Unifié/UNSA avait souhaité qu'on ne précipite pas ce remboursement, qu'on réfléchisse à la possibilité de réintroduire l'Etat dans le capital de BPCE par transformation de la dette. Ce scénario n'est désormais plus possible. Pourtant cette proposition n'était qu'un élément d'une philosophie plus générale, qui, elle, est toujours d'actualité : il faut revivifier dans notre Groupe (Caisse d'épargne et Banques populaires) les valeurs éthiques, sociales et citoyennes qui font partie de son histoire et de sa culture, et qui ont été bien oubliées ces quinze dernières années. Car ne nous y trompons pas, il y a eu une crise financière, mais rien n'a été fait, tous les éléments qui ont conduit à cette crise sont encore là. Pire encore, s'y ajoutent désormais les incroyables déficits publics que nous constatons. Ainsi, l'enjeu de l'existence d'au moins un grand groupe bancaire - qui refuse le jeu d'apprenti-sorcier auquel se sont livrés les Goliaths de la finance mondiale, les « too big to fail» (trop gros pour mourir) qui menacent à nouveau l'équilibre du monde - qui mette au centre de ses préoccupations l'intérêt général, est plus que jamais important. Le Syndicat-Unifié/UNSA n'abandonne donc pas la réflexion sur ce problème majeur. C'est une nécessité impérative, économique et citoyenne.

Louis Martin

LE TRAIT D'UNION – LE JOURNAL DU SYNDICAT-UNIFIE /UNSA
Pour toute information et contacts: tel 0684362886 e-mail: traitdunion@syndicat-unifie.net
Directeur de la publication: Sylvie Liziard – Caisse d'Epargne 5 avenue Anatole France 56100 Lorient
Maquettes: « Les jeunes créateurs » - illustrations: Jac PETEN, François POUCH.
Tactic Impressions-Roissy
Dépôt légal: 3ème trimestre 2011 Commission paritaire No 358 D 73 ISSN 2114-9399

www.syndicat-unifié.net